

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi regional III Jawa Barat JL. Japati, Bandung untuk menjawab tujuan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan pada garis kontinum yang menunjukkan bahwa pelatihan berada pada kategori tinggi. Ini berarti secara keseluruhan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sudah terencana dengan baik. Namun masih ada yang harus diperhatikan dalam pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dalam hal tingkat kenyamanan lokasi dan fasilitas pelatihan, di kategori ini karyawan merasa lokasi dan fasilitas pelatihan masih kurang nyaman.
2. Kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi yang ditunjukkan oleh garis kontinum. Hal ini berarti secara keseluruhan kinerja karyawan sudah sangat baik, namun masih ada yang harus diperhatikan oleh setiap karyawannya mengenai ketersediaan dalam melakukan pekerjaan karena dalam kategori ini mendapatkan skor terendah.
3. Kompetensi pada termasuk dalam kategori sangat tinggi. Melalui garis kontinum dapat diartikan bahwa secara keseluruhan kompetensi yang ada pada sudah mencukupi kebutuhan dari perusahaan. Namun hal yang harus diperhatikan dari kompetensi yaitu mengenai perancangan pekerjaan karena pada indikator ini mendapatkan skor rendah.
4. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kompetensi hal ini dapat dilihat dari koefisien determinan (KD) yang diperoleh, artinya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan sudah dapat mempengaruhi kompetensi yang

dimiliki yang meliputi pengetahuan, kemampuan, karakteristik, soft skill, dan perilaku oleh masing-masing karyawan.

5. Terdapat pengaruh secara langsung dari kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dapat diketahui dari Standardize Coefficient. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan yang signifikan artinya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan secara keseluruhan sudah berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin tercapai.
6. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien yang mana secara tidak langsung pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi. Artinya secara tidak langsung kompetensi dapat diasah atau dilatih dalam program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada penelitian ini masih besar pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui kompetensi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian di atas, adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan memperhatikan aspek pengembangan dan pelaksanaan pelatihan terutama mengenai lokasi dan fasilitas tempat program pelatihan, karena kenyamanan peserta pelatihan yaitu karyawan harus diutamakan. Demi terciptanya program pelatihan yang tepat dan berkualitas agar kebutuhan perusahaan terpenuhi maka lokasi yang memadai serta kenyamanan yang baik pun penting agar peserta pelatihan merasa nyaman, senang, dan dapat fokus terhadap materi yang disampaikan di dalam pelatihan.
2. Dilihat dari kurangnya kesiapan atau ketersediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka perusahaan diharapkan dapat memberikan

pembekalan untuk karyawan melalui pelatihan mengenai kesiapan diri dalam bekerja. Agar karyawan bisa lebih sigap dan tanggap terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Serta terdapat di dalamnya pelatihan yang mengandung kerja dalam tim, karena terdapat skor rendah pada indikator menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Maka perlu pelatihan yang juga dapat mengeratkan hubungan antar karyawan.

3. Perusahaan disarankan untuk lebih merancang konsep sematang mungkin karena dengan adanya konsep pelatihan yang tepat pada sasaran karyawan disitulah akan merangsang keterampilan-keterampilan yang ada di dalam diri karyawan. Hal ini dapat menjadi suatu usaha untuk terciptanya performa karyawan yang meningkat, lebih berkualitas, dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan untuk lebih maju dan dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.
4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti variabel pelatihan, kinerja, dan kompetensi, bagi peneliti selanjutnya bisa meneliti dengan tambahan variabel pengembangan dan penelitian dengan pengaruh secara positif atau negatif.